

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) PARIGI KECAMATAN PARIGI KABUPATEN PARIGI MOUTONG

**Wulandari**

Wulandari271183@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

## **Abstrac**

*Puskesmas parigi is one of the government in in parigi district parigi moutong. To aim for a healthier satisfactory optimal for patients health effort requires good service given employees, therefore prosecuted high performance on those of the employees. High performance on those will be achieved, when in which is motivation. The aims to understand work motivation for the employee performance at community parigi in parigi district parigi moutong, and to know how major motivation work against the employee performance puskesmas parigi in parigi district parigi moutong. Based on analysis by using a statistical technique using 38 the responeden in civil servants the results motivation work that affect the employee performance for puskesmas parigi in parigi district parigi moutong and how major has been set at 77,2 %*

**Keywords:** *motivation, performance, employees puskesmas*

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di Daerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Saat ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu bahwa “tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan

masyarakat yang optimal”. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadaan sosial dalam masyarakat maka, meningkat pula kesadaran akan arti hidup sehat dan keadaan tersebut menyebabkan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu, nyaman dan berorientasi pada kepuasan.

Konsumen semakin mendesak dimana diperlukan kinerja pelayanan yang tinggi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa bidang pemerintahan 2 yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industry dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi, dan tenaga kerja. Berdasarkan undang-undang tersebut, bidang kesehatan menempati urutan kedua (setelah bidang pekerjaan umum) dari bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang (Munandar, 2008). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011).

Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparatur yang kadangkala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas.

Puskesmas dapat mengetahui kinerja pelayanan dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pelayanan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sudiro (2001) di beberapa Puskesmas di daerah Jakarta diketahui bahwa pada umumnya pasien mengeluh dengan antrian pada saat pengurusan administrasi yang mampu mencapai 15 sampai 20 menit. Hal ini merupakan salah satu penyebab rendahnya jumlah kunjungan di Puskesmas.

Hasil polling pendapat pusat informasi Departemen Kesehatan Jakarta (Tahun 2000), diketahui bahwa salah satu faktor yang paling sering dikeluhkan oleh pasien adalah lambatnya petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan, baik itu pada saat

pasien mendaftar di loket sampai dengan pemeriksaan dan pengambilan resep. Hasil pemantauan Pusat Informasi Kesehatan (PIK) diketahui bahwa untuk satu orang pasiendi Puskesmas dibutuhkan waktu tunggu di loket 10 menit, di ruang pemeriksaan 15 sampai 20 menit dan di tempat resep biasa mencapai 15 menit, jadi untuk satu kali kunjungan pasien membutuhkan waktu 45 menit sampai 1 jam.

Puskesmas Parigi adalah salah satu Puskesmas pemerintah yang berada di Kecamatan Parigi Kabupaten Parigi Moutong. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan pegawai, oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi dari pegawai.

Tujuan penulisan ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Parigi Kecamatan Parigi Kabupaten Parigi Moutong, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Parigi Kecamatan Parigi Kabupaten Parigi Moutong.

Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja tidak lepas dari beberapa pendapat para pakar yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini.

Menurut Mangkunegara (2010:9) mengemukakan pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil produksi berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang dan jasa melalui proses kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sebelumnya.

Menurut Russell dan Bernadin (1993:135) mengemukakan bahwa *performance* (kinerja) adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi – fungsi pekerjaan tertentu yang dikerjakan oleh pegawai selama periode waktu tertentu tujuannya agar diketahui apakah terjadi penurunan atau peningkatan.

Kemudian menurut Prawirosentono (1999:54) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah proses kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai atau sekelompok pegawai, yang nantinya diharapkan akan menghasilkan produk baik itu berupa barang dan jasa yang legal dan berdasarkan moral dan etika yang berlaku disuatu lingkungan dan kondisi masyarakat.

Menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (Ability), motivasi (Motivation) dan kesempatan (Opportunity), atau  $Kinerja = f(A \times M \times O)$ . Pendapat tersebut memberikan ketegasan bahwa kinerja mempunyai kolerasi serta saling mendukung satu sama lain.

#### 1. Kemampuan (Ability)

Menurut Thoha (1994:154) kemampuan di definisikan sebagai berikut: “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kemampuan mempunyai unsur – unsur pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada setiap pegawai agar dapat bekerja dengan efektif.

Atmosudirjo (1993:124) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kekuatan mental, kekuatan untuk berbuat (memenuhi kebutuhan/demand) daripada situasi dan kondisi. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kemampuan merupakan kekuatan berupa fisik dan nonfisik dari seorang pegawai atau sekelompok pegawai untuk memenuhi permintaan atau kebutuhan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat.

#### 2. Motivasi (Motivation)

Menurut Hasibuan (2006:141) Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” motivasi ini hanya diberikan kepada Manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan maubekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya.

Pendapat diatas diartikan bahwa motivasi merupakan alat pendorong seorang pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang terintegrasi dan menghasilkan hasil produksi yang mencapai tingkat kepuasan yang maksimal.

Kemudian Moekijat (1995:146) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap

perasaan atau keinginan - keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang sehingga individu didorong untuk bertindak. Pendapat tersebut diartikan bahwa motivasi berasal dari keinginan – keinginan dari dalam diri pegawai sehingga dapat menimbulkan perasaan untuk bertindak atau bekerja lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Kemudian Manullang (1993:43) mengemukakan bahwa motivasi atau motivation berarti pemberian motif pertimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa motivasi tindakan atau perbuatan yang berkaitan dengan kinerja seseorang atau sekelompok pegawai yang didasarkan atas motif – motif tertentu baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Azrul Azwar (1994:125) Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia.

Adapun yang dimaksudkan dengan PUSKESMAS ialah suatu unit pelaksanaan fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu wilayah tertentu.

Dalam upaya pelayanan kesehatan Puskesmas Dalam SKN disebutkan bahwa upaya pelayanan kesehatan dilaksanakan dan dikembangkan berdasarkan suatu bentuk atau pola upaya pelayanan kesehatan Puskesmas, peran serta masyarakat dan rujukan upaya kesehatan. Pelayanan kesehatan melalui Puskesmas dikecamatan merupakan upaya menyeluruh dan terpadu, yang paling dekat dengan masyarakat, pengembangan pemulihan.

Pembinaan, pengembangan dengan pelayanan. Puskesmas diselenggarakan melalui 18 kegiatan kelompok.

Stratifikasi Puskesmas adalah upaya untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja Puskesmas, dalam rangka perkembangan fungsi Puskesmas, sehingga pembinaan dalam rangka perkembangan fungsi Puskesmas dapat dilaksanakan lebih terarah. Hal ini dapat menimbulkan gairah kerja, rasa tanggung jawab dan kreatifitas kerja yang dinamis melalui perkembangan falsafah mawas diri.

Ruang lingkup stratifikasi Puskesmas dikelompokkan dalam empat aspek yaitu:

- a. Hasil kegiatan Puskesmas dalam bentuk cakupan masing-masing kegiatan.
- b. Hasil dan cara pelaksanaan manajemen kesehatan.
- c. Sumber daya yang tersedia di Puskesmas.
- d. Keadaan lingkungan yang mempengaruhi pencapaian hasil kegiatan Puskesmas.

## METODE

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini analisis data kuantitatif. Untuk memudahkan proses penggunaan dan pengumpulan data yang bersifat data kuantitatif, maka pengolahannya akan menggunakan teknik statistic.

Deskriptif, untuk data kuantitatif dari hasil jawaban kuesioner menjelaskan bahwa data mentah dari kuesioner itu ditabulasi setelah ditabulasi, data tersebut dicek ulang untuk mengetahui kebenarannya. Untuk memperkuat data kuantitatif (kuesioner) maka data hasil wawancara tersebut akan dituangkan (ditranskripkan) secara tertulis. Selanjutnya pengolahan data dilakukan melaluisistem tabulasi data dengan memakai analisis frekuensi sederhana.

- Kemudian hasil pengolahan data yang telah terkumpul dari kuesioner, wawancara dan obeservasi akan dianalisis untuk memperoleh kesimpulan

- Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, digunakan teknik analisis dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan table distribusi frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka, hasilnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai Puskesmas Parigi, yang tahapannya sebagai berikut:

a. Analisis Motivasi Pegawai

Analisis ini dilakukan secara deskriptif terhadap aspek motivasi pegawai, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai dilakukan dengan teknik scoring (pembobotan)
- 2) Berdasarkan skor/bobot tiap-tiap indikator kemampuan pegawai dibuat kriteria dengan menggunakan skala interpretasi skor sebagaimana ketentuan pada analisis pegawai

b. Setelah menganalisis aspek motivasi pegawai, maka peneliti kemudian dapat menyimpulkan kinerja pegawai Puskesmas Parigi berdasarkan data-data yang diperoleh baik itu dari kuesioner, wawancara dan observasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi bagi para pegawai di Puskesmas Parigi merupakan hal yang sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila tidak dikelola dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai, oleh sebab itu diperlukan integritas antara faktor sumber daya manusia (pegawai) dan non-sumber daya manusia (kemampuan, motivasi dan kesempatan/peluang kerja), agar tercipta sebuah kinerja pegawai untuk mendukung terciptanya tujuan dari Puskesmas Parigi.

Berdasarkan tabel, dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan

kuesioner mengenai aktualisasi yang menjelaskan kebebasan responden dalam mengaktualisasikan ide atau gagasan dengan persentase jawaban > sangat setuju yaitu 73,68%, dan setuju yaitu 21,05%, dan jawaban kurang setuju yaitu 5,27%, sedangkan yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Dengan menggunakan teknis analisis data maka skor yang dicapai dari pertanyaan kebebasan dalam mengaktualisasikan ide atau gagasan saat di Puskesmas Parigi, diperoleh jumlah skor sebanyak 178, sehingga persentase nilai yang diperoleh 93,68%, sedangkan hasil yang diharapkan adalah 100%. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa aktualisasi pegawai Puskesmas Parigi, termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel yang membahas tentang motivasi pegawai di Puskesmas Parigi tergolong sangat baik (80,17%). Sangat baiknya motivasi pegawai tersebut dapat dilihat dari tiga variable yakni aktualisasi (82,63%), penghargaan (76,58%) dan prestasi (81,31%). Sesuai dengan penelitian, penghargaan di Puskesmas Parigi yang sangat baik ditandai dengan indikator yang sangat baik dengan skor penghargaan terhadap hasil pekerjaan (88,95%) dan dihindarkannya kemampuan bekerja (84,21%), serta indikator penghargaan dalam prestasi kerja yang baik (74,74%). Sesuai penelitian, bahwa baiknya pengarahan pegawai di Puskesmas Parigi ditandai dengan baiknya dorongan yang diberikan pimpinan dalam melakukan pekerjaan (80%), pemberian pengarahan dalam melaksanakan tugas (73,16%).

Sesuai penelitian, bahwa Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Parigi sangat baik (80,17%) karena pegawai mempunyai rasa dihargai, selalu aktifnya peran Kepala puskesmas dalam memberikan pengarahan dan rangsangan materiil yang membuat para pegawai termotivasi bekerja dengan giat.

Hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dengan persentase jawaban Sangat Setuju 44,74%, jawaban Setuju 55,26%, sedangkan jawaban cukup sering, kadang-kadang dan tidak pernah tidak ada.

Dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pertanyaan apakah responden selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dan inisiatif, diperoleh skor sebanyak 169, sehingga persentase nilai yang diperoleh 88,95%, sedangkan hasil yang diharapkan 100%, dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa penghargaan pegawai Puskesmas Parigi jika dilihat dari tingkat penghargaan, termasuk kategori sangat baik.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai keterampilan yang menjelaskan seberapa sering responden mendapatkan prestasi dalam mengerjakan tugas dengan persentase jawaban Sangat Setuju 44,74%, jawaban Setuju 31,58%, jawaban Sangat tidak setuju 23,68% sedangkan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada. Dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pertanyaan seberapa sering responden mendapatkan prestasi dalam mengerjakan tugas, diperoleh skor sebanyak 142, sehingga persentase nilai yang diperoleh 74,74%, sedangkan hasil yang diharapkan 100%, dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa penghargaan pegawai Puskesmas Parigi jika dilihat dari tingkat penghargaan, termasuk kategori baik.

Dari tabel dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner pembatasan pangkat terhadap dorongan kerja dengan persentase jawaban Setuju 39,47%, jawaban kurang setuju 34,21%, jawaban Tidak 26,32%, sedangkan jawaban sangat setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai terhadap adanya pembatasan pangkat dalam dorongan kerja, diperoleh skor sebanyak 119, sehingga

persentase nilai yang diperoleh 62,63%, sedangkan hasil yang diharapkan 100%, dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kenaikan pangkat Puskesmas Parigi jika dilihat dari pembatasan pangkat, termasuk kategori baik.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai kreatifitas yang menjelaskan responden selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan persentase jawaban sangat setuju 31,58%, jawaban setuju 43,37%, jawaban kurang setuju sering 13,16%, jawaban sangat tidak setuju 7,89%, sedangkan jawaban tidak setuju tidak ada.

Dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari pernyataan responden selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dan inisiatif, diperoleh skor sebanyak 150, sehingga persentase nilai yang diperoleh 78,95%, sedangkan hasil yang diharapkan 100%, dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa keterampilan pegawai Puskesmas Parigi jika dilihat dari kesempatan mengembangkan diri, termasuk kategori baik.

Dari tabel diatas dapat terlihat tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai pengarahan keterampilan yang menjelaskan seberapa sering responden mendapatkan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dari pimpinan dengan persentase jawaban sangat setuju 39,47%, jawaban setuju 28,95%, jawaban kurang setuju 23,68%, jawaban tidak setuju 7,90%, dan jawaban tidak pernah tidak ada.

Dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai dari seberapa sering responden mendapatkan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dari pimpinan, diperoleh skor sebanyak 152, sehingga persentase nilai yang diperoleh 80%, sedangkan hasil yang diharapkan 100%, dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pengarahan pegawai Puskesmas Parigi jika dilihat dari dorongan pelaksanaan pekerjaan

oleh pimpinan, termasuk kategori sangat baik.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner mengenai pengarahan yang menjelaskan apakah responden selalu diberi pengarahan mengerjakan tugas oleh pimpinan dengan persentase jawaban sangat setuju 42,1%, jawaban setuju 10,53%, jawaban kurang setuju 26,32%, jawaban tidak setuju 13,16%, dan jawaban sangat tidak setuju 7,89%.

Dengan menggunakan teknik analisis data, maka skor yang dicapai apakah responden selalu diberi pengarahan mengerjakan tugas oleh pimpinan, diperoleh skor sebanyak 139, sehingga presentase nilai yang diperoleh 73,16%, sedangkan hasil yang diharapkan 100%, dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pengarahan pegawai Puskesmas Parigi jika dilihat dari pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan oleh pimpinan, termasuk kategori baik.

Dari tabel pengolahan menggambarkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Parigi adalah baik (77,27%). indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yakni motivasi kerja. Dan tingginya kinerja pegawai di Puskesmas Parigi ditandai dengan sangat baiknya motivasi kerja dengan skor 80,17%.

Sesuai penelitian, bahwa Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Parigi sangat baik (80,17%) karena pegawai mempunyai rasa dihargai, selalu aktifnya peran Kepala Puskesmas dalam memberikan pengarahan dan Rangsangan materiil yang membuat para pegawai termotivasi bekerjadengan giat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

berdasarkan hasil penelitian ditarik beberapa kesimpulan

1. Motivasi Kerja dinilai sangat baik di tandai oleh baiknya Pengarahan yang diberikan pemimpin kepada pegawainya. Selain itu, tingginya Penghargaan yang

diberikan sehingga pegawai merasa nyaman bekerja dan tidak terbebani, termasuk Rangsangan Materiil yang diberikan kepada pegawai.

2. Kinerja Pegawai dinilai baik di Puskesmas Parigi Kabupaten Parigi Moutong di tandai baiknya Kemampuan Pegawai yang mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tingginya Motivasi Kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya termasuk Kesempatan/Peluang Kerja yang membantu pegawai mengenai batasan dalam mengerjakan tugasnya.
3. motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Parigi Kecamatan Parigi Kabupaten Parigi Moutong dan besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 77,2%.

### Saran

Dilihat dari hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai maka harus dilakukan cara penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan secara khusus sesuai dengan keahlian dan tugasnya, kemudian membangun kerjasama antara pegawai dalam bentuk kekeluargaan sehingga antara pegawai yang satu dengan yang lainnya merasa lebih dekat sehingga ketika terjadi masalah dapat diselesaikan dengan cepat.
- b. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka dilakukan dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai secara berkala dan terus menerus, memberikan tambahan pendapatan diluar

gaji (insentif) kepada semua pegawai secara proporsional.

- c. Untuk meningkatkan kesempatan/peluang kerja pegawai maka harus dilakukan dengan cara membagi habis tugas yang ada di puskesmas sehingga setiap pegawai mendapatkan tugasnya masing-masing, kemudian dari pembagian tugas tersebut harus dijelaskan kepada setiap pegawai batasa-batasan tugas yang telah dan akan dikerjakan sehingga pada saat mengerjakan tugas tidak tumpang tindih wewenang tugas antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Liberty, Yogyakarta.
- Atmosudirjo, Prayudi., 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Azwar, Azrul, 2010, *Pengantar Administrasi Kesehatan* edisi ketiga, Tangerang: BINARUPA AKSARA Publisier.
- Darma, Agus., 1995, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Dharma, Surya, 2011, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Djarwanto. P. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Draha, Taliziduhu, 1998. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Gie, Liang The, 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko T. H, dan Reksohadiprodjo, 2000. *Organisasi Perusahaan Teori: Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen sumber daya manusia* edisi revisi,
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1997. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kootz, Harold, O'Donnel, Cyril dan Heinz Weihrich, 1998. *Manajemen*; Mc. Grow Hill Book Company, Singapura.
- Quade, Es, 1990. *Analysis for Public Decission*, Second Edition, Fourth Printing Elsevier Science Publishing, New York.
- Robbins, P. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi*: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PT. Pringhalindo, Jakarta.
- Rue, L. W. & LL. Byars, 1980. *Manajemen Theory and Application*, Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Schermerhorn, Jr, John R, 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Andi, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1998. *Kepemimpinan dan Motivasi*; Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, J, 2001. *Memotivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.